

Криза освіти в значній мірі пов'язана з труднощами реалізації саме другої вказаної стратегії. Стратегія розвитку, або особистісно орієнтована освіта, гірше розроблена саме з технологічного боку, що об'єднує і нові концепції процесу навчання, і проблему взаємовпливу нових засобів та методів навчання, і використання системного підходу до організації навчання. Відповідність між обсягом навчальної інформації та фіксованим проміжком часу, за який він має бути засвоєний студентом, наприклад протягом семестра, підпорядкована в першу чергу виконанню навчальної програми дисципліни, і лише в другу — враховує психолого-педагогічні передумови реалізації навчальної діяльності.

Поступовий перехід вищої школи від традиційної системи навчання до керівництва навчально-пізнавальною діяльністю студента значною мірою залежить від відповідності рівня самостійності студентів у навчанні сучасним суспільним вимогам. Ці вимоги стосуються вмінь самостійно оволодівати знаннями, творчо підходити до завдань, знаходити потрібну інформацію, вдало використовувати в своїй навчальній діяльності сучасні комп'ютерні технології залежить від рівня організації самостійної роботи студентів як навчальної діяльності.

Індивідуальні особливості уваги та уяви, сприймання та пам'яті, мислення та мовлення, навичок самостійного оволодіння математичними знаннями, попередній досвід засвоєння знань студента суттєво впливають на темп його навчання, який часто не відповідає темпові викладу навчальної дисципліни. Відповідальний, дисциплінований студент зазвичай компенсує наслідки такої невідповідності виконанням відповідної самостійної роботи. Але, є випадки, коли студент не в змозі самотужки подолати всі труднощі навчання пов'язані з вище вказаною проблемою, що в результаті веде до низьких балів поточного контролю, не здачі іспиту.

Організація навчальної самостійної діяльності студентів є оптимальною, якщо кожний студент має змогу виконати навчальну самостійну роботу відповідно до свого рівня самостійності, тобто здійснювати саморух у навчанні.

Звичайно неможливо врахувати під час навчального процесу індивідуальні особливості сприйняття та засвоєння навчального матеріалу кожного студента. Варто зауважити, що й не потрібно, адже обставини за яких студент не в змозі навчатись не завжди зумовлені об'єктивними причинами, що оправдують нездатність студента оволодівати знаннями навчальної дисципліни.

Інша справа створення оптимальних умов для прояву індивідуальних особливостей студентів. Це диференціація навчання за

рівнем знань і рівнем сформованості самостійності в навчанні, діагностика навчання (наприклад, контролюючи самостійні роботи, які дають можливість своєчасно виявити рівень навченості та научуваності студентів й скорегувати навчальний процес надалі), планування й організація не лише процесу навчання, а й навчальної самостійної діяльності студентів, систематичний контроль і оцінювання їх знань, навичок і вмінь.

Але, поряд з вже з традиційним удосконаленням процесу навчання, важливо змінити статус перездач і повторних курсів. На даний момент студенти, які мають перездати дисципліну, пройти з неї повторний курс вважаються «у скрутному становищі». Але з іншого боку, саме у цих студентів є привілей змінити бал іспиту на вищий.

Технологія організації перездач повторних курсів потребує значного удосконалення, в результаті якого буде можливо будь-якому студенту виправити результат іспиту. Звичайно такі зміни не повинні лягати на плечі викладача як додаткове навантаження в роботі. Бажано, щоб цим займалась окрема комісія, щоб кожному викладачеві цієї комісії враховувались відповідні години такої роботи у його навантаження.

Таким чином, суть пропонованого удосконалення технології організації перездач і проходження студентами повторних курсів дисциплін — стимулювати інтерес студентів до самостійного планування вирішення особистих проблем у навчанні, що передбачає оволодіння визначеною сумою знань на більш вищому якісному рівні, розв'язання однієї або цілої низки проблем, пов'язаних з труднощами реалізації розвитку особистісного потенціалу студента, його самоактуалізації.

*А. М. Гриненко, канд. екон. наук доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці*

«УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ» ЯК НОВА ДИСЦИПЛІНА В МАГІСТЕРСЬКІЙ ПРОГРАМІ «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ»

Основні засади Болонської декларації з об'єктивною необхідністю вимагають інноваційних підходів у формуванні необхідного пакету дисциплін теоретичного та прикладного характеру. Особлива роль у системі цих змін належить дисциплінам магіс-

терської підготовки, творчий підхід до вибору яких має бути зорієнтований на динамічні зміни в суспільних процесах та соціально-економічних явищах. Підготовка магістрів вимагає як знань теорії з елементами творчого та критичного аналізу різних шкіл, авторів та поглядів, так і практичних аспектів, що стосуються економічної та соціальної дійсності. В циклі дисциплін магістерської підготовки по спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», в рамках магістерської програми «Менеджмент персоналу» вагоме місце посідає така нова дисципліна, як «Управління соціальним розвитком». Вона є творчим розвитком і продовженням дисципліни «Соціальна політика», яка на протязі більш як 10 років викладалась студентам зазначеної вище спеціальності. Суть останньої полягала в тому, щоб дати знання теорії соціальної політики, а також практики законодавчої її реалізації щодо організації соціального захисту різних категорій громадян суспільства, включаючи різні інститути, механізми та взаємодію самих суб'єктів соціальної політики.

Проте, як показала практика, такі підходи хоча і допомагають закріпити теоретичні знання, і сформувати практичні навички у студентів щодо розширення правового кругозору та вміння користуватись законами і нормативними документами, все таки не зорієнтовують студентів на перспективне бачення соціально-політичних процесів у динаміці їх розвитку на макро- і мікрорівнях. До того ж слід згадати сам факт того, що бачення перспектив розвитку — це те вміння, яке повинно сформуватись у студентів вже під час навчання. Останнє дуже важливе для українського суспільства, яке перебуває в трансформаційних змінах і потребує знань та вмінь керувати процесами соціального розвитку.

В зв'язку з цим на кафедрі управління персоналом та економіки праці на магістерській програмі «Менеджмент персоналу» була започаткована така нова дисципліна, як «Управління соціальним розвитком» і яка вже перший рік викладається на цій програмі. В основі цієї дисципліни покладено вивчення соціально-політичних процесів, як це і викладалось у дисципліні «Соціальна політика». Проте, подання явищ соціально-політичного характеру відбувається не в статичному, а в динамічному баченні. Цьому слугує ціла низка нових і творчо доповнених та розвинутих тем, як-то:

- теоретико-методологічні основи соціального розвитку;
- інститути, інфраструктура і механізми соціального розвитку;
- економічні і соціально-трудові основи державної соціальної політики;